



Jméno a příjmení:

Sára Boušková, 535798

Kristýna Kudláčková, 535327

Václav Stávek, 520254

Dominik Thorovský, 520088

Karolína Vermouzková, 519897

Název, kód předmětu:

Psycholog v řízení lidských zdrojů
PSYb2930

Datum odevzdání:

3.12. 2023

Návrh struktury výběrového rozhovoru pro organizaci 4CAMPS

Obsah

Popis organizace	3
Popis posuzovaného procesu	3
Zhodnocení stávajícího stavu vybraného procesu	3
Nedostatky procesu.....	4
Rizika spojená s nedostatky procesu	4
Odůvodněné návrhy změn v procesu a jejich přínos pro organizaci	5
Pojmenování rizik realizace navrhovaných změn v procesu	7
Vyčíslení finančních i nefinančních nákladů na realizované změny	8
Zdroje	9
Přílohy	10
Příloha č. 1. Znění náborového dotazníku.	10
Příloha č. 2. Kritéria z analýzy prac. pozice	10
Příloha č. 3: Návrh struktury pohovoru	11
Příloha č. 4: Komentář struktury pro manažera	12
Příloha č. 5: Návrhy hodnotících škál a popis jejich použití	16
Příloha č. 6: Rozhovor s Hlavním vedoucím areálu	19

Popis organizace

Organizace 4CAMPS (dále jen 4C) pořádá dětské letní tábory a víkendové akce pro děti. Zaměřuje se na hráče počítačových her a dle toho je také přizpůsoben program akcí.

V současnosti organizace 4C pořádá tábory ve třech areálech po ČR. Každý areál má svůj tým vedoucích, který je složen z Hlavního vedoucí areálu (dále HVA) a zbytku vedoucích. Nad všemi HVA stojí jeden manažer. V areálu je celkem osm pozic – hlavní vedoucí, zástupce hlavního vedoucího, fotograf, správce majetku, oddílový vedoucí, praktikant, programový vedoucí, zaměřený na sportovní aktivity venku, a programový vedoucí zaměřený na počítačový program. Pozici oddílového vedoucího zastává nejvíce lidí, dle počtu oddílů, obvykle osm. Na pozicích praktikanta a program. vedoucího na počítačový program bývají dva lidé, na zbytek pozic stačí jeden člověk. Všechny pozice jsou sezónní, jedná se o brigádníky.

Popis posuzovaného procesu

S organizací jsme se domluvili, že budeme pro projekt zpracovávat nějaký proces z výběru zaměstnanců, konkrétně výběrový rozhovor (dále pohovor). Ten má na starosti HVA s možnou asistencí manažera. Zjistili jsme, že pohovor nemá žádné strukturované otázky. Při pohovoru se ptají zrovna na to, co je napadne, vycházejí při tom z dotazníku, který jim uchazeč pošle předem, pokud má o tuto brigádu zájem (viz příloha č. 1). Většinou však při pohovoru zazní otázka na postoj k počítačovým hrám a představení pozice, na kterou se uchazeč hlásí. Pohovor probíhá přes platformu Discord a nepoužívá se při něm kamera. Pohovory trvají zhruba 10 min. (max 20 min.) a probíhají za sebou – od 18:00-20:00. Snaží se tím ušetřit čas pro tazatele při pohovoru. Za pohovory nejsou tazatelé přímo honorováni, za práci na přípravách dostávají po létě fixní částku. Počet tazatelů se různí (většinou 2-3), vždy je tam HVA, dále tam bývá nějaký zástupce nebo manažer. Lidé, které někdo doporučil většinou pohovorem neprochází, jsou tak přijati jen na základě doporučení někoho z týmu areálu.

Zhodnocení stávajícího stavu vybraného procesu

Jednou ze silných stránek procesu v organizaci 4C je vůbec to, že rozhovor dělají a na základě něho se rozhodují, zda uchazeče přijmou. Z našich zkušeností v této oblasti většinou pohovory neprobíhají, lidé se většinou přijímají na základě známosti nebo krátkého, spíše informativního, rozhovoru. Další silnou stránkou procesu je vícero hodnotitelů u pohovoru, většinou 2-3. Tito

hodnotitelé se po pohovoru musí shodnout v názoru na uchazeče, výhodou je, že se tak dá zabránit zaujatosti tazatele a každý tazatel může mít rozdílné postřehy, které přispívají k celkovému dojmu.

Další plus je, že před pohovorem sbírají informace o uchazeči pomocí dotazníku, kde se uchazeče ptají na jeho motivaci a pracovní zkušenosti s dětmi.

Vzhledem k tomu, že je organizace 4C zaměřena na děti se specifickými zájmy, vnímáme jako další výhodu platformu, přes kterou pohovor probíhá - Discord. Jedná se o platformu, kde se scházejí hráči. Pokud člověk tuto platformu má, organizace 4C se domnívá, že člověk je buď aktivní hráč nebo nemá problém si takovou platformu založit (je ochoten používat technologie a do určité míry s nimi umí zacházet). Tímto způsobem tak už hodnotí kompetenci námi nazvanou jako *Kladný vztah k dětem na 4C* (viz příloha č. 2).

Nedostatky procesu

Jako hlavní nedostatek procesu výběrového pohovoru vnímáme jeho strukturu. Tazatelé (většinou HVA) se ptají na to, co je zrovna napadne. Nicméně vždy se dotazují na uchazečův postoj k počítačovým hrám a představují danou pozici. Od organizace jsme se dozvěděli, že počítají s tím, že člověk "může zahrát svůj pohovor". S tím se pojí i krátký čas pohovoru, ten trvá většinou kolem 10 minut.

Další nedostatek, který se váže k předchozímu, je, že neexistují (měkká) kritéria, která uchazeč musí splnit. Hodnotitelé se tak řídí pouze svým subjektivním dojmem z uchazeče, protože jim chybí kritéria pro rozhodování.

Rizika spojená s nedostatky procesu

Neexistující struktura pohovoru vede k vágním výsledkům, uchazeči nejsou hodnoceni objektivně, jelikož každý nemá stejný prostor ukázat své kompetence. Navíc je pohovor příliš krátký na to, aby poskytl uchazeči dostatečný prostor se projevit.

Hodnotitelé se bez jasně daných kritérií nemohou v odpovědích zaměřit na podstatné věci, a to znamená, že nakonec hodnotí dle svého pocitu, což se nezdá být objektivní už vůbec. Také není vhodné, aby bylo uskutečněno, co nejvíce pohovorů bez přestávky za sebou, dochází tak k únavě hodnotitelů, to by mohlo způsobit, že uchazeči na začátku by mohli být vnímáni jinak než uchazeči na konci, kdy únava bude největší (Vaculík, 2010). Postoj, které organizace zaujímá ohledně schopnosti uchazečů "zahrát kompetence" ukazuje, že mohou mít (a dle slov HVA také mají) problém s tím, že aktuální podoba pohovoru není dostatečným sítém

pro rozlišení vhodných a nevhodných uchazečů. V lepším případě se nevhodní uchazeči odhalí během školení, v horším až při plném nasazení v práci s dětmi.

Nepoužívání kamery nemusí působit důvěryhodně. Hodnotitelé tak přichází o velkou část komunikace s uchazečem – nevidí neverbální projevy komunikace (Martin-Raugh et al., 2023).

Odůvodněné návrhy změn v procesu a jejich přínos pro organizaci

Na základě analýzy současného stavu procesu navrhujeme zavést strukturovaný pohovor s behaviorálními otázkami (viz přílohy č. 3, 4, 5). Tazatelé budou odpovědi hodnotit na základě škál (příloha č. 5). Strukturou pohovoru docílíme toho, že všichni uchazeči dostávají tytéž otázky, což znamená, že každý bude mít stejné podmínky a nikdo nebude znevýhodňován (Bělohávek, 2016). Uchazeči budou mít stejnou příležitost ukázat nám, jestli jsou vhodní. Eliminujeme tak případy, kdy uchazeč splňuje naše kritéria, ale je odmítnut kvůli nevýhodným otázkám. Dle Bělohávka (2016) předem strukturované pohovory přinášejí lepší výsledky, tzn. zvyšují šanci, že vybereme kandidáta s chtěnými kompetencemi a že vybraný uchazeč bude v realitě fungovat dle našich představ.

Znění otázek vychází z analýzy pracovní pozice Oddílový vedoucí. Ta byla provedena na základě popisu prac. pozice, rozhovoru s HVA (viz příloha č. 6) a Oddílovým vedoucím. Výsledná kritéria jsou 3 - *Integrita, Zodpovědnost a Kladný vztah k dětem na 4C* (viz příloha č. 2). Tyto kritéria chceme z pohovoru určit. Formulací otázek dopředu zajistíme pokrytí všech těchto kritérií. Otázky jsou behaviorální (ptají na situace z uchazečovy minulosti), fungují na základě teorie, která říká, že minulé chování předpovídá budoucí. Jestliže se člověk takto zachoval dříve, je pravděpodobné, že se tak zachová znovu. Oproti situačním (hypotetickým) lépe předpovídají budoucí chování uchazeče při práci (Arnold & Randall, 2010; Lin, 2010). Strukturovaným pohovorem tazatel získá více kapacity se soustředit na kompetence uchazečů a nemusí se tolik zabývat vymýšlením otázek – je schopen přesnějšího odhadu vhodnosti uchazeče pro pozici.

Dále doporučujeme začít používat při pohovorech kameru pro uchazeče a tazatele, hodnotitelé ji používat nemusí z důvodu připojení. Umožní jim to vidět i neverbální komunikaci, která doplňuje verbální. Uchazeč by měl být vidět, aspoň hlavu a hrudník, proto abychom měli co nejvíce neverbálních informací (Martin-Raugh et al., 2023). Mnohem snáze tak odhalíme nevhodného uchazeče, který pohovor „hraje“. Při nepoužití to může působit, že má organizace co skrývat a to nechceme.

Na pohovory by bylo vhodné mít více času. Navrhujeme cca 30 minut/uchazeč. Naše struktura obsahuje 4 behaviorální otázky – odhadujeme odpovídání uchazeče na cca 15–20 minut. Turner (2004) říká, že průměrný čas na zodpovězení 3 otázek je asi 10 minut. Zbytek času je věnován představení uchazeče a organizace a také otázkám uchazeče. Také je to minimální doporučená doba pro pohovor (Arnold & Randall, 2010).

Pojmenování rizik realizace navrhovaných změn v procesu

Na strukturovaný pohovor musí být tazatelé dobře proškoleni, mělo by jim být vysvětleno, jakým způsobem se mají ptát a doptávat v případě, že od uchazeče nezjistí to, co chtěli. Jinak mohou ovlivnit kvalitu uchazečových odpovědí např. navádění ke správné odpovědi (Armstrong, 2002). Dalším rizikem spojeným se strukturovaným pohovorem je nemožnost ověřit pravdivost odpovědí účastníka. Impression management neboli proces, při němž se jednotlivci snaží ovlivnit dojmy, které si o nich druzí vytvářejí, může vést ke zkreslení prezentace jednotlivce (Leary & Kowalski, 1990). Odpovědi uchazeče mohou být záměrně upraveny s cílem vytvořit příznivější dojem na hodnotitele.

Otevřené otázky, i když mohou poskytnout užitečné informace, nesou riziko, že odpovědi mohou být příliš podrobné nebo naopak příliš stručné, což může ovlivnit efektivitu hodnocení (Armstrong, 2002).

Hypotetické otázky přinášejí vlastní rizika, neboť odpovědi na ně nelze jednoznačně spojovat s budoucím skutečným chováním uchazeče. Může zde vzniknout rozpor mezi tím, co uchazeč řekne, a tím, jak by se skutečně zachoval (Armstrong, 2002). Můžeme to částečně eliminovat tím, že se budeme ptát velmi podrobně na danou situaci.

Vyčíslení finančních i nefinančních nákladů na realizované změny

Zavedení našich změn bude o něco časově náročnější. Počítáme cca 1 hodinu na proškolení tazatelů a hodnotitelů v tom, co přesně mají dělat a proč. Dostanou naše návody, jak s novým systémem pracovat (viz přílohy) a prostor na dotazy. Samotný pohovor trvá asi 30 minut, počítáme 5 minut s přípravou na pohovor (připojení se, najít strukturu a CV) a dalších 5 minut po pohovoru pro hodnotitele a tazatele na shodě o vhodnosti uchazeče. Celkově 40 minut/pohovor.

Co se týče finanční stránky, tam se nic nemění. Hodnotitelé i tazatelé jsou placeni souhrnně za přípravy na tábor fixní částkou po létě. K tomu nám organizace nedala přístup, je pro ni rozhodující časová náročnost.

Zdroje

Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Grada publishing a. s.

Arnold, J., Randall, R. (2010). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 5th ed. Harlow, England: Financial Times Prentice Hall.

Bělohlávek, F. (2016). *Jak vybrat správného člověka na správné místo: úspěšný personální výběr*. Grada Publishing, a.s.

Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34–47.

<https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.1.34>

Lin, C. (2010). Behavioral Interview and its Implementation. *Innovation Management and Industrial Engineering*, (1), 74–76. <https://doi.org/10.1109/ICIII.2010.23>

Martín-Raugh, M. P., Kell, H. J., Randall, J. G., Anguiano-Carrasco, C., & Banfi, J. T. (2023). Speaking without words: A meta-analysis of over 70 years of research on the power of nonverbal cues in job interviews. *Journal of Organizational Behavior*, 44(1), 132–156.

<https://doi.org/10.1002/job.2670>

Turner, T. (2004). *Behavioral interview guide: A practical, structured approach for conducting effective selection interviews*. Trafford Publishing.

Vaculík, M. (2010). *Assessment centrum: psychologie ve výběru rozvoji lidí*. Brno NC Publishing, a.s.

Přílohy

Příloha č. 1. Znění náborového dotazníku.

Toto je znění dotazníku používaný organizací 4C, neupravovali jsme ho v rámci projektu.

Ahoj, tohle je první krok na tvé cestě, aby ses mohl stát členem našeho týmu. Dotazník vyplň pravdivě a budeme rádi, když se rozepíšeš. Čím víc toho budeme vědět, tím líp. Po vyplnění se ti během několika dní ozveme, proběhne první hovor, kde se trochu seznámíme a domluvíme se na dalším postupu.

Email:

Tvé jméno a příjmení:

Tvé telefonní číslo:

V pár větách se nám představ a napiš, proč s námi chceš jet na tábor:

Co a kde aktuálně děláš? (studium, práce, brigáda)

Na jaké turnusy bys mohl jet? (nejméně dva)

Napiš nám tvé zkušenosti s tábory/prací s dětmi

Máš na nás nějakou otázku?

Příloha č. 2. Kritéria z analýzy prac. pozice

Integrita

Zahrnuje schopnost být ochoten přijmout zpětnou vazbu a upravit podle ní své chování, dokáže přiznat vlastní chybu. Plní zadané úkoly pečlivě. Umí zvládat emoce. Když je s něčím nespokojený, umí se ozvat a je ochoten to řešit. Jedná s ostatními s respektem. Nebojí se požádat o radu. Dokáže nadřadit společný zájem nad svým. Umí se zamyslet nad svým chováním a dopadem na ostatní, především na děti.

Kladný vztah k dětem na 4C

Rád pracuje s dětmi, je schopný jednat s nimi trpělivě, sjednat si pořádek a být k nim citlivý. Je starostlivý, umí předvídat co, by děti potřebovaly, ví o dětech všechny potřebné informace. Zvládá řešit problémové situace s dětmi efektivně a empaticky. S ohledem na cílovou skupinu dětí, děti hrající na počítači, akceptuje jejich zájem o hry a je otevřen jejich pohledům na svět.

Zodpovědnost

Uvědomuje si, že zodpovídá za děti po celou dobu konání tábora a dle toho se také chová. V rámci týmu kolegů si uvědomuje nutnost spolupráce a samostatnosti u daných úkolů, zvládá si úkoly zorganizovat, tak aby byly hotové včas. V rámci časového plánu je potřeba dochvilnost oddílového vedoucího. Efektivně zvládá komunikovat se členy týmu – ústně i online.

Příloha č. 3: Návrh struktury pohovoru

Otázky jsou v námi navrhovaném pořadí, šedě v závorce je vždy kritérium nebo kompetence, kterou dle nás měří. Šedé úseky mezitím obsahují hodnotící škály a vysvětlení jejich užití.

1. Nějaký ice breaker (*Ahoj, Slyšíme se? Jak se máš? Připojil/a ses bez problému? Jaké máš internetové připojení?*)
2. Představení tazatele (HVA) a hodnotitele
„Já jsem X, Hlavní vedoucí areálu a povedu tento pohovor, dále tu Y, to je můj zástupce a bude poslouchat, co tady říkáš, do pohovoru nebude moc zasahovat”
3. Představení uchazeče: Můžeš se nám v krátkosti představit ty?
4. Jakou máš zkušenost s dětmi ať už pracovní nebo osobní?
 - a. Jaké to pro tebe bylo?
5. Jaký máš vztah k počítačovým hrám?
 - Pokud uchazeč nezmíní sám doptáme se:
 - Hraješ je sám/sama?
 - Jaké počítačové hry hraješ?
6. Popiš stručně, jak si myslíš, že by se měl oddílový vedoucí chovat k dětem.
7. Napadá tě příklad ze života, kdy jsi toto použil/a? (s jakýmkoliv dítětem v jakékoliv situaci)
 - Popiš tu situaci.
8. Popiš mi, co pro tebe bylo náročné ve tvé předchozí práci s dětmi....
 - V jakých situacích to bylo?
 - Co pro tebe bylo náročné?
 - Jak si vzniklou situaci řešil?
 - Jak to dopadlo? Udělal/a by jsi dnes něco jinak?
9. Popiš konkrétní situaci, kdy jsi byl/a pověřen/a důležitým úkolem (situaci ze života). Jak jsi zajistil/a, aby byl úkol včas a úspěšně dokončen?
 - V čem úkol spočíval?

- Jak jsi postupoval(a)/zajistil(a) včasné splnění?
- Jak dopadl výsledný úkol?

10. Vybav si situaci, kdy ses ocitl/a v pozici, kdy jsi nesouhlasil s postupem někoho jiného?

- Co vnímáš jako správný postup v této situaci?
- Jak jsi vzniklou situaci řešil?
- K čemu vedly tvoje kroky? Udělal/a bys dneska něco jinak?

11. Představení organizace

- Kdo je a co děláme + popis pozice oddílového vedoucího
„Jsme organizace 4camps, která se zaměřuje na pořádání táborů s počítačovými hrami. Program je rozdělen na dvě části – sportovní a počítačový a oddíly se na programech střídají. Oddílový vedoucí se tak stará o svůj oddíl max. 15, má za něj zodpovědnost po celou dobu tábora. Mimo to také např. pomáhá s přípravou her.“

12. Máš nějaké otázky?

13. Rozloučení se (Děkujeme ti za zájem, ozveme se do ...)

Příloha č. 4: Komentář struktury pro manažera

Po celou dobu pohovoru máme k dispozici odpovědi na přijímací dotazník a uchazečovo CV. V naší struktuře je vždy hlavní otázka a podotázky, na které je potřeba se doptat v případě, jestliže je uchazeč nezodpověděl již dříve. Otázky jsou seřazeny s ohledem na kritéria, která se tím zjišťují a složitosti odpovídání. V úvodu pohovoru ideálně začneme icebreakerem pro odlehčení atmosféry, uchazeči bývají na pohovorech nervózní, icebreaker by měl napětí uvolnit (otázka 1). Dále by mělo následovat představení lidí, kteří jsou u pohovoru (část 2), nejprve by se měl představit HVA a jeho hodnotitelé, kdo jsou a na jaké jsou pozici, aby uchazeč věděl, s kým vlastně mluví. Následně dostane prostor uchazeč pro krátké představení sebe sama (část 3).

V další části zjišťujeme úroveň kritéria *Kladný vztah k dětem na 4C* (otázky 4-7), otázka 4 se zaměřuje na minulé zkušenosti uchazeče. Máme sice k dispozici jeho CV, nemusí zde však být uvedeny všechny zkušenosti, které s dětmi měl. Uchazeči, kteří nikdy s dětmi nepracovali, mívají zkušenosti z osobního života. Otázka 5 je pro nás velmi důležitá, pokud z ní vyjde, že uchazeč má negativní postoj k počítačovým hrám, pohovor zde můžeme ukončit a uchazeči sdělit výsledek a důvod nepřijetí. Otázka 6 je situační a zaměřuje se hodnoty uchazeče v této

práci, u této otázky hodnotíme shodnost s hodnotami organizace. Zároveň další otázkou můžeme zjistit, zda se tyto hodnoty vyskytují v jeho chování. Pokud uchazeč řekne něco, co poté není schopen prokázat, může si vymýšlet. Vhodné je se zde ptát na detaily, jak konkrétně to vypadá.

Další 8. otázka hodnotí kritérium *Integrita*. Práce s dětmi je náročná, každý by tak měl mít něco, co ho napadne, že pro něj bylo náročné. Cílem je zjistit, jak moc si uchazeč uvědomuje vhodnost svého řešení situace a jestli si myslí, že by to šlo vyřešit jinak.

Devátá otázka v pořadí hodnotí kritérium *Zodpovědnost*. V odpovědi se také zaměřujeme na dochvilnost, případně komunikaci s druhými.

Otázka 10 hodnotí rovnou dvě kritéria (*Zodpovědnost* a *Integrita*) a proto je také na konci. Hodnotitelé musí rozlišit mezi tím, která část odpovědi se pojí ke kterému kritériu, a tak ji považujeme za nejnáročnější na hodnocení.

Představení organizace a pozice jsme dali úplně na závěr, a to z toho důvodu, že hodně informací se uchazeč dozví již z náborového letáku (o organizaci i pozici). Také si myslíme, že hodně uchazečů bude mít nějaké základní povědomí o tom, co Oddílový vedoucí dělá, a to z doby, kdy na takové akce jezdili sami. Také si informace o organizaci mohl jednoduše vyhledat na webu. Myslíme si, že to předejde tomu, že uchazeči budou schválně upravovat své odpovědi, aby vypadali lépe a tím pádem neodpovídali pravdivě.

Následuje prostor pro otázky uchazeče k čemukoliv, co zaznělo při pohovoru. Prostor pro dotazy uchazeče neslouží jen ke zlepšení informovanosti jeho samotného, jeho dotazy nám umožní posoudit, o jaké věci se zajímá, co je pro něho důležité a nakolik je informován o problematice svého pracoviště. Zjišťujeme tak nejen zájem uchazeče, ale také zda v pohovoru bylo řečeno všechny informace, které uchazeči potřebují. Dle toho můžeme informace v pohovoru dále upravovat.

Nakonec se rozloučíme, poděkujeme uchazeči za jeho čas a odpovědi. Také mu sdělíme, kdy bude uchazeč informován o výsledku výběrového řízení. Pravděpodobně ještě nejsme zcela rozhodnutí o výsledku výběrového řízení. Měli bychom se na tom shodnout se všemi hodnotiteli. Závěr by měl působit optimisticky, ocenit schopnosti kandidáta (skoro každý má nějaké přednosti), ale neměl by mu zase dávat přehnanou naději – co když se posléze objeví někdo, kdo je ještě lepší?

Příloha č. 5: Návrhy hodnotících škál a popis jejich použití

Popis hodnotících škál

Máme 3 hodnotící škály ke třem kritériím. U škály jsou vypsány čísla otázek, které se k němu pojí a je zde zopakováno znění kritéria. Vybrali jsem 5-ti bodovou Likertovu škálu, která má behaviorálně ukotvené body 1, 3 a 5. Úroveň 1 je nejhorší možné hodnocení daného kritéria. Úroveň 3 je minimální úroveň, kterou by uchazeč měl mít a úroveň 5 je maximální, kterou člověk může získat. Chceme tedy, aby uchazeč měl alespoň úroveň 3 ve všech třech kritériích. V chování, které se pojí s danou úrovní je zahrnuta také stabilita kritérií (to, jestli se úroveň u člověka může v průběhu života měnit - např. komunikace). Body 2 a 4 nejsou ukotvené, pracujeme s nimi tak, že jsou mezi ukotvenými body. Např. z toho, co nám uchazeč říká, nelze říct, že patří na úroveň 1, ale není to ani úroveň 3. U kritéria *Kladného vztahu k dětem na 4C* bychom řekli, že má pozitivní vztah k dětem a vhodný postoj k počítačovým hrám, ale vyžaduje u dětí velmi přísnou disciplínu, nezajímá se tak tolik potřeby dětí.

Jak s nimi pracovat

Při pohovoru má škály jak tazatel tak hodnotitelé, postupně po zodpovězení daných otázek hodnotí, k hodnocení si píšou i důvody, proč se rozhodli pro toto hodnocení. Co uchazeč řekl, že jsem se rozhodl dát toto hodnocení. Po pohovoru by měla proběhnout hromadná diskuse mezi všemi hodnotiteli, na které se shodnou na hodnocení uchazeče. U tazatele doporučujeme psát si poznámky vedle na papír, aby tukaním do počítače nerozhodil uchazeče, ostatní mohou psát do počítače s vypnutým mikrofonom.

Výběr nejlepšího kandidáta

Pokud budeme v situaci, kdy potřebujeme vybrat pouze jednoho uchazeče, díváme se na jednotlivé úrovně kritérií uchazečů a hledáme toho, který má kritéria co nejvyšší. Jestliže nám stejné hodnoty úrovní na různých kritériích je poté na hodnotitelích, aby se shodli, které z kritérií považují za více důležité.

Hodnocení Kladného vztahu k dětem na 4C

otázky: 4-7

definice: Rád pracuje s dětmi, je schopen jednat s nimi trpělivě, sjednat si pořádek a být k nim citlivý. Je starostlivý, umí předvídat co, by děti potřebovaly, ví o dětech všechny potřebné

informace. Zvládá řešit problémové situace s dětmi efektivně a empaticky. S ohledem na cílovou skupinu dětí, děti hrající na počítači, akceptuje jejich zájem o hry a je otevřen jejich pohledům na svět.

Jak moc uchazeč splňuje kritérium na základě jeho odpovědi na otázky?

zhodnocení:

1

Z pohovoru nevyplývá, že by měl uchazeč kladný vztah k dětem, není ochotný respektovat počítačové hry nebo kulturu s nimi spojenou. Na děti je buď moc přísný (vyžaduje pevnou disciplínu), nebo naopak naprosto lhostejný, to se také projevuje v jeho hodnotách i situacích s dětmi, které popsal.

3

Uchazeč mluví pozitivně o práci s dětmi, má alespoň neutrální vztah k počítačovým hrám. Díváme se na hodnoty, které zmiňuje. Je trpělivý s dětmi v situacích, kdy je to vhodné, také se zmiňoval o starostlivost o děti. Přijatelným způsobem zvládl řešit náročné situace.

5

Uchazeč je má silně pozitivní vztah k dětem, pravděpodobně má i zkušenosti s nimi odjinud. Mezi jeho hodnotami je trpělivost, starostlivost. Zvládá také řešit problémové situace u dětí efektivně. Je zapojený v kultuře počítačových her.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

odůvodnění hodnocení: Napíšu na základě jakých vět, které řekl uchazeč jsem se rozhodl pro toto hodnocení.

Hodnocení kritéria Integrita

otázky: 8 a 10

definice: Zahrnuje schopnost být ochoten přijmout zpětnou vazbu a upravit podle ní své chování, dokáže přiznat vlastní chybu. Plní zadané úkoly pečlivě. Umí zvládat emoce. Když je s něčím nespokojený, umí se ozvat a je ochoten to řešit. Jedná s ostatními s respektem. Nebojí se požádat o radu. Dokáže nadřadit společný zájem nad svým. Umí se zamyslet nad svým chováním a dopadem na ostatní, především na děti.

Jak moc uchazeč splňuje kritérium na základě jeho odpovědi na otázky?

zhodnocení: 3 - splnění definice, 4 a 5 nadprůměrný, 1 a 2 podprůměrný

1

(8) Nenachází nic, co by mu přišlo náročné v situacích s dětmi. Případně jestliže něco našel, neměl pro tu situaci řešení, ať už v době, kdy v té situaci byl, nebo dneska zpětně. Otázka ho emočně rozhodí, začne být podrážděný, nechápající, proč se na tuto otázku ptáme. Nemá respekt k dětem, v situaci mu přišlo zbytečné žádat o radu – on ví vše nejlíp.

(10) Nejedná s ostatními s respektem, emočně ho rozhodí vzpomínka na tuto událost. Odmítá žádat o radu, bere sebe za nejdůležitějšího. Nezamýšlí se nad dopady svého chování na ostatní, má problém přijmout zpětnou vazbu.

3

(8) Nemá problém najít, něco, co bylo náročné a zvládá popsat celou situaci, emoční míra není vyhocená (může z toho být cítit např. lítost, že se mu něco nepovedlo). Zvládá se zamyslet nad svým chováním a reflektovat jeho adekvátnost. Zvládá jednat s respektem k ostatním. Ze situace vyplývá, že dokáže nadřadit společný cíl nad své potřeby.

(10) Respektuje názor druhého, snažil se dojít ke společnému řešení, zvládá své emoce držet na uzdě. Zvládá zreflektovat situaci a přiznat svoji chybu, přijme zpětnou vazbu. Zamýšlí se na dopady svého chování. Zhodnotil, zda se vůči názoru vymezit.

5

(8) Najde, co pro něho bylo náročné, zároveň rovnou povídá, jak s tím pracuje, co dělá pro to, aby se to naučil zvládat lépe. Zvládá se zamyslet nad svým chováním a reflektovat jeho adekvátnost. Od konkrétních věcí přechází k abstraktním, uvědomuje si tak širší problematiku. Emočně je vyrovnaný. Zvládá jednat s respektem k ostatním. Ze situace vyplývá, že dokáže nadřadit společný cíl nad své potřeby

(10) Vymezil se vůči názoru, se kterým nesouhlasí, a to s respektem pro druhého, snažil se aktivně dojít k řešení, přízná svoji chybu (pokud tam nějaká byla) a ochotně přijímá zpětnou vazbu. Reflektuje své chování a nejedná emocionálně.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

odůvodnění hodnocení: Napíšu na základě jakých vět, které řekl uchazeč jsem se rozhodl pro toto hodnocení.

Hodnocení kritéria Zodpovědnost

otázky: 9 a 10

definice: Uvědomuje si, že zodpovídá za děti po celou dobu konání tábora a dle toho se také chová. V rámci týmu kolegů si uvědomuje nutnost spolupráce a samostatnosti u daných úkolů, zvládá si úkoly zorganizovat, tak aby byly hotové včas. Efektivně zvládá komunikovat se členy týmu – ústně i online.

Jak moc uchazeč splňuje kritérium na základě jeho odpovědí na otázky?

zhodnocení: 3 - splnění definice, 4 a 5 nadprůměrný, 1 a 2 podprůměrný

1

(9) Neuvědomuje si dostatečně důležitost úkolu, nezvládá si zorganizovat svůj čas, aby stíhal úkoly včas. V případě týmu nekomunikuje a nezvládá pracovat samostatně ani na těch jednoduchých úkolech. V případě, že mluvil o situaci s dětmi, neuvědomoval si dostatečně zodpovědnost za ně.

(10) Nezvládl situaci efektivně vykomunikovat, možná ji nekomunikoval vůbec, druhému nebylo jasné v čem přesně a proč nesouhlasí. Případně ani nám z jeho komunikace není situace jasná.

3

(9) Uvědomuje si důležitost úkolu a zodpovědnost za něj. Chápe, že musí být splněn včas a snaží se to zorganizovat. V případě práce s týmem zvládal spolupracovat a komunikovat s ním, na druhou stranu zvládá úkoly plnit i sám. V případě, že mluví o situaci s dětmi vyplývá z toho, že si uvědomuje zodpovědnost za děti

(10) Nějakým způsobem v situaci komunikoval, ovšem ne nejlépe. Druhý třeba pochopil proč nesouhlasí, uchazeč to také mohl přehnaně rozebírat.

5

(9) Vybere úkol z oblasti práce s dětmi, uvědomoval si za ně odpovědnost a plně chápal důležitost úkolu. Zvládl přemýšlet na možnými následky nesplnění, zorganizoval si úkol tak, že byl splněn třeba i dříve, než musel. Bylo-li zapotřebí zvládal komunikovat o úkolu s ostatními, jinak pracoval kompletně samostatně.

(10) Jasně a stručně komunikoval svůj nesouhlas s druhým a došel brzy k řešení. Komunikace nebyla zdlouhavá a vyčerpávající.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

odůvodnění hodnocení: Napíšu na základě jakých vět, které uchazeč řekl, jsem se rozhodl pro toto hodnocení.

Příloha č. 6: Rozhovor s Hlavním vedoucím areálu

P: Hry, jestli hrají. Jestli s tím mají nějaké zkušenosti apod. Protože jasně bereme i lidi třeba, kteří vůbec hry nehrajou a podobně. Ale taky se nám stalo, že jsme měli teda jednu slečnu, která říkala, že jí hrát hry přijde jako strašně. Jak bych to řekl, ne nemorální, nevhodné, prostě že to je takové zábava mladých, kterou jako nerada vidí, jakože ji odsuzuje a měla zájem teda dělat u nás oddílového vedoucího, takže v tom případě jsme jí řekli, že ne. Jo, tady přes to jako vlak nejede. Jo, aby nám tam někdo seděl a stěžoval si na to, že děti moc hrajou na počítačích. Jako tak to my nechceme. Úplně tak. #00:00:00-1#

P: Nevím, co ještě teda k tomu chceš říct? Jestli ještě něco, ať už je to.... To tak, to je tak jako, co se ptáme z těch zkušeností, praxe, schopnosti apod.. #00:00:44-2#

V: Jo, takže. Ale jako převážně (jde) to teda na to, jestli už někdy něco takového dělali.#00:01:03-1#

P: Převážně ano, převážně to, jestli už někdy něco dělali.#00:01:09-3#

V: A žádná na nic, jakoby žádnou další sadu vlastně se neptáte.#00:01:12-2#

P:Nevím, nevím, co si pod tím představit [necháपavě]. Klidně jestli tě něco napadá, třeba na co ty by ses tu doptávala [s otázkou v hlase] a můžu říct, jakože, že jo nebo ne. #00:01:19-4#

P: Ne, Tak já nevím [přemýšlí]. Třeba teď napadlo ve spojitosti s paní (Jankou) na to, jestli jsou třeba schopní fyzicky chodit do schodů, nebo prostě jakoby nějaký další prostě věci, který jestli třeba zvládají komunikovat na discordu, na prostě sociálních sítích a tak podobně.#00:01:27-5#

P: Víš a taky to tak všeobecně, že už ten nábor děláme dneska přes Discord, tak už je to něco, co my už si u toho člověka vyzkoušíme, že pokud ma s tím problém, řekne hele, já to nezvládnou. Mohli bychom komunikovat spolu tedy přes telefonní číslo nebo klasicky přes

mobil. Tak ano, už to něco evokuje jako dobrý. Ten člověk třeba bude méně zkušený, bude ho třeba nějak do toho zaškolit apod. Jo, to už jsou takhle ty věci, které jako tak přicházejí tím, jak nabíráme ty lidi. Takže jo, taky jsme měli takové ty, že jsme třeba poslali jako odkaz na discord. Řekli jsme, že můžeme pomoci třeba s vytvořením a takové. A buď to dopadlo tak, že ten člověk už se nám neozval, protože prostě nechtěl. Bylo to na něho těžké, složité. Nevím, ale myslím si, že nebyl. Nevím jak minulý rok, tento rok nebo třeba žádný. Jako s tím problém. (.) Jo, vlastně všechny jsme dostali. Až na paní Janku jsme všechny vlastně dostali i na Discord. Myslím si, že jo [zamýšlí se]. Jo, myslím, že až na paní Janku jsme všechny dostali, že to nějak tak šlo. Jasně, s někým je ta domluva trochu horší, někde to déle trvá, ale vlastně nakonec to všude šlo.#00:01:47-6#

V: Tak jo, pak tady máme otázku (3) Kolik tak přichází odpovědí na ty vaše náborové dotazníky? #00:02:57-3#

P: Hele většinou. Tohle byla zrovna tento rok práce Tomáše, kterej teda chodil na facebookové stránky převážně pedagogických fakult. To znamená, ať už nějaká pedagogická fakulta Karlovky, v Českých Budějovicích, Ostravska a podobně. A tam teda dával ty náborové. Jo, zasílal tam ty ty informace k tomu, jo, ty možnosti, tomu. A můžu se přímo podívat, kolik jsme měli tento rok. Kolik lidí sem tento rok k nám hlásilo. A jinak už statistiku z toho teda udělat. Takže k nám se tento rok hlásilo [vyhledává počty lidí]. (23) Hlásilo se k nám 24 lidí, dostali jsme různých 24 přihlášek nebo těch zpětných odpovědí. Funguje to tak, že tam posíláme odkaz na google dotazník, který oni vyplní, co v něm vyplní tak jsou ty základní údaje potom email, telefonní číslo,...#00:03:13-7#

V: {přerušit účastníka} Dobrý, to víme, my jsme se na to koukali.#00:04:42-3#

P: (Okej) takže bylo 24. Tento rok prostě 24 lidí z těch 24 jsme v podstatě vzali 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 [počítá] lidí. Z těch dvaceti čtyř a ještě z těch osmi nám potom dva odpadli s tím, že třeba oni nemohli kvůli něčemu jo, že se tam něco, že oni měli domluvený nějaký turnus, pak jim nevycházelo, takže dva odpadli. Takže nakonec dotazníků jsme na ten tábor vzali 6 lidí. Když odečtu 24 minus osm, je šestnáct. Tak z šestnácti lidí, co jsme jako nepřijali, tak buďto selhalo na komunikaci. Jak už jsem říkal, to byl ten příklad, že když už jsme jim poslali odkaz na Discord, jak se mají registrovat na ten Discord a už žádná odpověď nedošla, další, tím to končilo ta komunikace. Prostě že už se ten člověk neozval, takže vlastně s takovým člověkem ani nebyl pohovor. Potom bylo i pár lidí, kde jsme teda ten pohovor měli, ale tam to potom bylo nevhodné s tím, že třeba ten člověk, jak říkám, byla tam slečna, která prostě řekla, jakože nerada vidí děti, jak hrajou, násilné počítačové hry nebo jako jak hrajou všeobecně myslím počítačové hry a že jako asi na ten tábor jako že by jako dělal vedoucí ne, ale že by tam byl nějaký ten jiný kemp nebo tak, takže by si to zkusila. Tak to prostě jako tam jsme řekli že ne, že jenom přece to je nějaká naše věc, jako čím se odlišujeme a když s tím člověk nesouhlasí, tak nemusí s náma jet. (.) Jo a to je tak všechno. A převážně kdo se nám ozývá, to jsou studenti vysokých škol středních škol. Měli jsme tam i pár jako starších lidí. Tedy ty jo, měli jsme tam pána, kterému bylo už přes padesát. Jo, ozval se na náš (ten), kterému už bylo přes padesát. Ale tam právě byl problém s tím, že, poslali jsme odkaz na Discord a už se vlastně od té doby neozýval. Na email nic nereagoval.#00:04:45-8#

V: Tak jo, kolik ti to tak zabere času? Vlastně celkově tady ten nábor a to domlouvání pohovoru a samotný ty pohovory a potom řešení, jestli ty lidi vezmeš nebo nevezmeš. #00:06:59-4#

P: Tak kolik zabírá takový nábor [přemýšlí]. Je tam otázka jako pár minut. Jo, dneska to není nějak složité, prostě mě dojde od toho člověka ten email, já si to přečtu, řeknu si okej, tak ho kontaktuji. Jo jasně, pak je to prostě o tom, jak ten druhý člověk a já budu reagovat. Jestli to bude tak, že si za týden napíšeme dvě zprávy, tak potom takovej nábor bude klidně trvat i měsíc, než my se skomunikujeme přes email, pak přes discord, pak než si domluvíme datum a než se sejdeme. Tohle může trvat i přes měsíc. Měli jsme i některý, s kterými jsme se domluvili v podstatě za den. Jo, že oni jeden den napsali, my jsme jim odpověděli nebo já nebo Tomáš odpověděl, oni jenom psali zpátky. Hnedka se přihlásili na Discord. Hned jsme si napsali na Discordu a v podstatě hned další den byl pohovor. Jo a během pohovoru vlastně se nejčastěji nebo na konci toho pohovoru se potom rozhodujeme zdali toho člověka vezmeme nebo ne. (2) Probereme nějaké takové ty klady, záporny, rychle, prostě co se nám na tom člověkově zdálo, nezdálo, co by mohlo být dobré, co by naopak mohl být nějaký problém a podle toho se tak nějak rozhodneme. #00:07:13-9#

V: Zase. Tak jo. A kdo teda všechno se na tom pohovoru jako podílí a kolik jich je a kdo má. Teda kdo má to finální slovo, jestli ten člověk je nebo není přijat. #00:08:28-5#

P: Tak hele, tak na pohovorech jsme vždycky byli tři. Byl jsem to já a Tomáš jako hlavní vedoucí a byl tam Denis, že tedy jenom tak nějak jako pomáhal. Řídil to trochu, občas, převážně nechával, ale abychom si to dělali všechno my dva sami. A konečné slovo (přemýšlí). V podstatě tím, že jsme tři, tak to musí být dva na jednoho. Jo, je to jako demokratické hlasování. Když se my (přeřekne se), když já s Tomášem řeknem jako že jo, on Denis by řekl třeba že ne, že se mu taky člověk nezdá, tak ho vezmeme, protože dva na jednoho jo. Je to prostě demokraticky, musíme se prostě shodnout na tom jo, když se když se neshodneme, tak ne. #00:08:47-10#

V: A jak vypadá takové shodování se jakoby jestli na základě čeho třeba argumentujete? Protože my jsme od Denise zjistili, že vlastně nemáte přímo formulovaná kritéria. #00:09:27-6#

P: Přímo formulovaná kritéria nemáme. Na co argumentujeme (přemýšlí), tak je to to, co nám ten člověk řekne. Zjistíme si o tom člověkově něco, jestli nám třeba i nelže. Jo, že on řekne, že byl tam, dělal to a to ono i spoustu věcí se dá takhle zjistit. Pokud ten člověk nám řekne, že třeba dělá tady v nějakém domově dětí, tak se na ten dům dětí podíváme. Dá se to někdy zjistit, jestli tam ten člověk opravdu dělal, co tam dělá a podobně, (.) dále co tak jako jestli jo nebo ne. To vystupování jeho jestli nás nějak zaujalo něčím. Jaký vlastně ten člověk je. Co nám o sobě řekne. Jo, zase když nám řekne, že počítačové hry nehraje, nemá s nima žádnou zkušenost, tak si řekneme hmm jako dobrá. Jenom přece jsme tábor zaměřený na ty počítačové hry jako dobrý. Tak jako nemá zkušenost, nevadí. Pokud má ale zájem se ty zkušenosti nějaké nové naučit, tak nám určitě nedělá problém i takového člověka k nám vzít. Jasně, pokud řekneš, že jo, má zkušeností, hraje, zná, tak super. Další věc, které třeba nám (třeba) řekne, že už třeba na táboře byl jako dítě, což se nám stalo tento rok, vlastně u jednoho člověka, který nám řekl, že u nás na 4Camps byl ještě jako dítě a že by teda teď chtěl jet jako vedoucí, což bylo jako super. Takový člověk ví, jak to nějak

funguje, chce si to vyzkoušet z té druhé pozice a o mnohem lépe se s ním pracuje.#00:09:42-11#

V: Takže když to vezmem tak obecně co je teda, co bys řekl, že je nejčastější důvod, proč toho člověka nevezmeš?#00:11:15-7#

P: Proč ho nevezmem. Tak nejdřív to může být tím, že se neshodneme na turnusech. Člověk mi tady řekne "hele, já mám volno tady v srpnu" a já už jsem třeba srpen měl úplně plnej, narvanéj, včetně náhradníků, takže jako říkám jako heleď, tak u nás v srpnu ne. Většinou takového člověka můžem zkusit přemístit do jiného areálu, že třeba v jinejch areálech zase jim chybí lidi na srpen, tak ho můžem třeba zkusit přemístit tam. Takže to je jedna věc, proč ty lidi jako nebereme. Druhá věc je, že nám prostě nějak nesedli, už se nám zdají tak jako nějak divný. No třeba komunikace s nima byla složitá. Stalo se nám takhle u jedné holky, vlastně že vůbec než jsme s ní dokomunikovali nějaký pohovor, tak to právě trvalo skoro měsíc. Nakonec na ten první pohovor ani nedošla, protože na něho zapoměla, tak jsme řekli fajn, tak ještě uděláme druhý. Ten druhý napsala nějaké datum, tak jsme řekli jako jo, v pohodě. No a na ten druhý napsala v ten den, že by ho potřeba ještě jako posunout časově, že jí to jako nevychází A v podstatě když už takhle vstupujeme, tak jako si říkám, jestli jestli vůbec s takovým člověkem chceme pracovat.

Jo, že už je to takové to třeba ten pohovor jsme nakonec měli. Řekli jsme si, jako že asi ne, že to jako není nic extra a jenom přece když (nám) ten člověk bude takhle rušit ty plány, miň, ty plány, tak by to potom se mohlo i podepsat na fungování toho tábora. Že nám nejdřív řekne "jo, já pojedou, mám čas" a to pak by nám týden před tím napsal hele, sorry, vlastně nakonec nemůžu. Jo, jsem zapoměla, že mám ještě něco jiného A tak podobně. (.) Další důvody proč lidi nebereme, tak to asi tak všechno, co asi takhle. Tak co mě napadají. To byly hlavně důvody, proč my jsme ty lidi jako nebrali. Když už vezmu, že jsme se s nima spojili. Jo, tak jak jsem říkal, často prostě ani ta komunikace vázla. Jsme napsali e-mail, něco to a už prostě žádnou odpověď jsme další nedostali. Takže v ten moment, jako(3) bylo to myslím u třech nebo čtyřech lidí, kdy jsme jako psali na email a žádná na odpověď už nebyla. #00:11:34-12#

V: Jasně. Tak jo, toto nebude otázka už jako ohledně pohovoru, ale (3) Co si myslíš, že by teda ten člověk, kterej teda jde dělat řekněme oddíláka by měl splňovat, jak by vlastně měl být pro to, aby plnil tu práci dobře.#00:13:44-8#

P: Už mimo ten pohovor? Bereme jako co bych měl od toho člověka očekávat. #00:14:12-13#

V: Prostě, jak vypadá dobrej oddílák, podle tebe.#00:14:17-9#

P: Jak vypadá takovej dobrej oddílák? Tak určitě by to měl být člověk, kterej má nějaký vztah k dětem. Nemusí být ten vztah úplně blízký. Takové (vedoucí) jsme taky měli a nedopadlo to dobře. Stačí prostě, když má takovou přiměřený vztah k těm dětem. Jo, nevadí, pracovat s dětma jo, prostě má i třeba nějaké zkušenosti, nemusí jako aktivně s nima pracovat, že dělá nějaké kroužky vedoucího lektora a takové, stačí, že ten člověk třeba jednou za čas vede nějakou skupinku dětí. Může to být různé, může to být airsoft, já nevím, lyžování, snowboarding a takové, co prostě nějaký vztah alespoň má, aspoň ví trošku co a jak. Dále by taky měl asi splňovat, za mě co by tak za mě měl splňovat dobrý oddílák

(přemýšlí. Tu spolehlivost, tu už jsem tak jako trošku nakouzl s tím, že pokud se už s tím člověkem na něčem domluví, tak už aby to tak bylo, aby se to moc neměnilo. Jo, když mu řeknu prostě je buď tady v tolik a tolik, udělej to a to tak, abych věděl, že to fakt tak jako že tam bude, že to udělá. Což je pro mě jako super člověk takový. (.) Další podmínky, no tak prostě aby tak nějak do toho kolektivu zapadl, aby nebyl úplně jako jinej ten člověk. No když to tak řeknu. (3) (To jsou) takhle asi moje teďka na podmínky co mi napadá takové ty hlavní nevím co ještě. Nebo prostě nějaká zkušenost, nějaký vztah, nějaká schopnost pracovat, spolehlivost a podobně. #00:14:21-14#

V: Co tě třeba napadá, že pro ty oddíláky taky může být nějaký jako nevím, krizový na tom táboře.#00:16:00-10#

P: Jakože mohou oni zažít nějaký syndrom vyhoření na táboře. Jo? Nebo jako jak to mám brát? [s otázkou v hlase] #00:16:11-15#

V: No dejme tomu, co třeba můžou, Jako by z těch činností jako nejvíc jakejch tu jsou jako podělat.#00:16:20-11#

P: Co můžou podělat. No tak to je určitě ta práce s dětmi, jelikož člověk na táboře je trošku třeba něco jiného než učitel, který pracuje s dětmi 6,7 hodin denně. Ale na tom táboře je třeba fakt pracovat s těmi dětmi neustále. Pokud je to člověk prostě, který nemá vztah k těm dětem, bude na ně hnusný, jó, bude po nich řvát a takové, tak to je prostě pro mě takový člověk, kterej ho tam jako moc nechci. Jenom přece ty tábory dělám jako pro děti. Jo, je to od toho, aby prostě ty děcka si to tam užily a podobně. Takže prostě pro mě by takový člověk byl jako takový, jako že bych se s ním asi rozloučil brzo. Jó, kdyby to byl člověk, který by dělal nějaké problémy i v nějakém fungování toho tábora a podobně. #00:16:27-16#

V: Jo, (.) ale když to vezmu teďka jako u oddíláka kterej funguje. Co jakoby v rámci fungování toho tábora může být nějaký jako problém pro něj. Jakoby co se může stát řekněme za neběžnou událost. Některá kritická situace prostě.#00:17:10-12#

P: Jakože nevím, že to mů oddílákovi se něco stane, bude muset odjet domů... [snaží se pochopit jak byl myšlený dotaz] #00:17:38-17#

Pauza

P: Hele tak vlastně, já nevím, jak ten člověk bude reagovat, když se objeví taková nějaká krizová situace. Každý v takové situaci se může chovat jinak. Někdo se v ní zachovat dobře, někdo špatně zase. Asi mi to nějak moc nepomohlo. Pes nejsem to otázku jako jistý jsem pochopil správně? #00:18:16-17#

(5)

V2: Mě možná napadá situace, kdy třeba dojde k náhlé změně programu, že, byl naplánovaný program venku a celý den prší a tím pádem třeba ten oddílák musí začít řešit, co bude za změnu programu a tak. A jak by, třeba podle vás ten člověk, který je pro to dělaný, měl postupovat?#00:18:43-1#

P: Tak určitě by to měl být nějaký ten flexibilní, spolehlivý jo. To znamená, že když teda bude venku pršet, tak abych šel za ním, zaúkoloval ho. Heleď, jdi udělat to a to. Budu vědět,

že to ten člověk udělá dobře. Tím by tak nějak zachránil tu situaci a podobně. #00:19:09-18#

(5)

V: Dobře, tak možná ještě zvládneš popsat takovej běžnej den oddíláka na táboře. A nemyslím teda nájezdčák, odjezdčák, ale je nějaké třeba...#00:19:35-12#

P: Takže když jsem já dělal, oddíláka ještě minulej rok jo? Takový běžný den popsat. [Ujišťuje se] #00:19:48-19#

V: Třeba [potvrzuje] #00:19:51-13#

P: Takový běžnej můj den, jakej byl [zamýšlí se]. Budíček v 7:30 s tím, že pokud jsem měl službu, tak jsem šel teda vzbudit ostatní děti. Pokud jsem měl službu na rozcvičku, tak jsem s děckama vyběhl dozadu na hřiště. Tam jsme se rozcvičili. Pak jsme šli na snídani. Člověk si dá snídani, připraví se, pokud ho čeká ráno nějaká scénka, ve které hraje, tak se třeba připraví na scénku. Projede si tak rychle text, obleče se a podobně. Pokud má volno, tak si připraví asi na to psychicky, co ho čeká ten den, jo, Potom ráno nástup rozdělení dětí kdo jde na program, kdo jde na kompy a takové podobné věci. Jo na tom programu když jsou venku, tak prostě práce. Pomáhá tomu sportákoví, aby ten program fungoval. Jo. Prostě dělat, prostě pracovat na těch hrách. Jo, pomáhat s hrama. Sám nevím, jak bych to popsal, prostě být u těch her. Jo, zapojovat se do těch her nějak. Pokud ty děcka zrovna byly jako na kopmech, tak to bylo takové jako napůl volno. Fajn, tak si tam člověk vezme knížku, koukne se na film jako takové. Lážo plážo bych to asi nazval. Odpoledne oběd. Jo, po obědě zase nějaká pauza. Pokud má člověk službu, kontroluje děcka na patře, když má volno, tak nějakého šlofíka ideálně jo, což je jako odpoledne, fakt se hodí po tom obědě, pak zase nástup rozdělení na programy, tam je to furt stejné. #00:19:53-20#

P:Jo, myslím si, že v tomhle ten náš tábor je trošku jinej aji tak jako když to popisuju, tak to může znít dost monotónně, že jo, Že člověk furt dělá vlastně jedno a to samé. Jo, není to jak na jiných táborech, kde často je ten program velice nabitý, rozdělen je odlišně a podobně. Jo, tady je to fakt, že jakmile člověk jde s dětma do bodu A tam něco dělá, jde zpátky, pak jde do bodu B, tam s nimi mají něco dělat, pak zase jde zpátky. Jo, takže v tomhle je to asi dost. Pořád to samé. Pokud děcka mají plavání, tak super, Jde se na bazén,tak je hlídání na bazénu a takové ty podobné srandy kolem toho, večere. Jo, pak zase pauza, pokud je, pokud není, tak potom večerní program podobně jak prostě program dopoledne, odpoledne. Jo, zapojit se do něho nějak, vzít si na starost něco, pak co, pak je večer. Jo, dohlídnu na to, že děcka jdou do sprch, čistí si zuby a podobné srandy. Noo večerka. Potom teda týmová porada. Jo a po poradě už prostě takové free. Jo, když mi není dobře, tak si du lehnu, když mi je dobře, tak se jdu bavit zase. #00:21:28-21#

(10)

V2: Můžu se jenom zeptat, jestli jsem pochopila dobře, tak vy jste teda dělal taky oddíláka, tím pádem jsem se setkal s ostatními lidmi. Stalo se vám v týmu, že právě jste narazil na člověka, u kterého jste si během té spolupráce říkal No tak tenhle opravdu mi vadí, s ním ta spolupráce, není dobrý oddílák a popřípadně kdyby ano, tak jaké byly vlastnosti toho člověka, které vám vyloženě vadily, že kvůli tomuto nefunguje na tom táboře nebo třeba ten běžný den?#00:22:54-2#

P: Ale když jsem byl jako oddílák, tak jsem se tak s takovýma lidma setkal. Většinou když jsem měl nějaký problém s tím, že třeba tenhle oddílový vedoucí se choval nějak nevhod. Jo, třeba co mi strašně vadí, tak jsou jako sprostá slova před dětma. Jo, to prostě když byl nějaký oddíl a kterej mluvil sprostě u toho svého oddílu, tak jsem šel za ním. Řek jsem mu hele, jako mluvíš sprostě, jako nemluvíš, vadí mi to, jo? Těm dětem bychom měli jít trochu příkladem. Jo, taky viděl jsem. Stejně tak jsem se potkal s nějakýma oddílákama, kterým to jako bylo jedno o ty jejich děcka, že prostě se tak jako nestarali že jako jako doby jsou tady a to tak jsem třeba jako i zašel za nim jo vždycky když mi jako něco vadil tak mě jeho problém zahajte tím člověkem a říct mu to Hele, vadí mi prostě to a to, tak s tím jako něco udělej, jo? Nemělo by to takhle být a jo, ale někdy to prostě bylo jenom o tom, že tomu člověku se fakt nechtělo. Jo, takže se to snažil flákat, co to jen šlo, ale někdy to bylo i o tom, že ten člověk prostě zrovna měl nějaké problémy. Jo, tak prostě se mu nechtělo do té práce na tolik a tak podobně.

#00:23:22-22#

V: Ještě mě napadá. Kdybys měl vyjmenovat vlastně všechny činnosti? Co oddílák, na té pozici vlastně všechno dělá? #00:24:35-14#

P: Co všechno dělá [zamýšlí se]. Tak zapojuje se do programu, zapojuje se taky do chodu tábora, stará se o jediný. Už všeobecně pomáhá tam, kde je třeba. Nebo takový by aspoň měl být [nadechne se]. Měl by být spolehlivý, takže nějaká spolehlivost a nevím to tak jako všechno asi. #00:24:54-23#

V: Dobře. A když zvládneš být trochu jako konkrétnější, jakože ty se držíš hrozně na vysoké úrovni abstrakce. Ale když to vezmeš, já nevím, že zase. Nevím, třeba fakt jako ráno jde a budí ty děti nebo třeba... #00:25:22-15#

P: Tak takhle, co bych od něho čekal. Tak v podstatě pokud si třeba rozdělíme nějaké služby, stanovíme si nějaký ten řád tak, aby ho ten člověk jako dodržoval. To znamená, když bude mít to třeba buzení dětí, tak očekávám od toho oddílového vedoucího, že prostě ráno vstane. Nebude to fungovat tak, že jenom jako ten přijde do pokoje, řekne budíček a jde zas dál. Ale že fakt jako dohlédne na to, že ty děcka vstanou, že jdou si třeba aspoň umýt obličej, vyčistit zuby, dohlédne na to, že ty děcka třeba půjdou na tu rozcvičku, jo, že se nebudou flákat. Zároveň pokud třeba to děcko má ráno brát nějaké léky, tak třeba by mohl i dohlédnout na to, že si je ku skutečně pro ty léky zašel. Jo, pokud tomu děcku prostě něco je, není mu dobře a podobně, tak vzít ho za tím třeba zdravotníkem a to jako kdybych takhle jak pokaždé měl rozkecat, tak to by bylo na dlouho si myslím. #00:25:45-24#

V: Jako asi nemusíš, asi nemusíš rozkecávat každou situaci, ale jako že tak nějak jako možná i přiblížit ty služby, že o tom jsme se nebavili před tím. #00:26:43-16#

P: Okej, takže přibližně ty služby jo? Hele tak prostě to tak naložil se na ten tábor na to fungování toho tábora, aby ten tábor fungoval, tak je třeba prostě některou práci si rozdělít, aby to nemusel dělat všechno jeden člověk, když si to takhle rozdělí do menších částí mezi několik lidí, tak nejenom že to budu mít oni lehčí, ale pokud to budou dělat správně a opravdu to budou dělat, tak i to fungování tábora bude takhle fungovat. Ať už je to tím buzením, buzením dětí, co jsem popsal. Stejně tak pokud prostě vím, že nějaký člověk má

rozcvičku, takže ty děcka nebudou venku stát před budovou a čekat na toho člověka, zatímco on jenom tam jako ještě spí, protože si říká, že jako ještě má čas. Jo, stejně tak třeba když má potom člověk službu na snídani a na svačině, tak očekávám tak nějak, že ten člověk si na té snídani vyhlédne třeba nějaké alergiky, které prostě pošle dopředu, aby nedostali nic, na co by byli alergičtí. To samé, si třeba vyhlédne i na svačině. Ví, že tady tohle děcko je alergické na to a na to. Tak už to řekne těm kuchařkám že tady ten je to a to oni už budu mít plně připravené speciální jídlo, tak i bez večeří ani obědy a večeří, prostě tak. Asi si všechny. Ty jo, pokud člověk si vymyslí, že má hlídat děti na patrech, tak doufám, že to bude fungovat. Takže třeba ti dojde ty pytle listí, že to budu někdy dělat, tak je tam trošku jak pro maminku, i když někdy děcka budou muset pak je donutit, aby si uklidili. Jo a není to jenom člověk, kterej prostě jenom někde sedí a čeká jako věci. Náhodou po něm nikdo nebude něco chtít, doufat, že ne. Stejně tak pokud děcka v tomhle počasí spálí ten papír, existence subjektu, že chodí počítač, fungující kontrola, že ty děcka se osprchovali, že si bere dny, když jsou převlečené v pyžamu, jo, že už tam nežerou jako navečer, aby jim pak jako jo bylo blbě. Že jsou prostě připraveni jít spát, jo, že ještě nikde nelítají po chodbě a tak podobně. Zase. #00:26:56-25#

V: A teď ještě mě napadá možné, že bys nám moh ještě přiblížit ego? To jak já blbá otázka, že já to vím, jo, ale. Jak vlastně přesně jako komunikujete na táboře s tím, žes vlastně říkal, že jsou nějaký porady? Tak jak to probíhá? Jako komunikace, jako přes ten den mezi těma lidma, jestli to je všechno fakt suchej nebo tak.#00:29:22-17#

P: Jak probíhá komunikace přes den. Tak jelikož už jsme v moderní době, tak převážně se snažíme všechno cílit na ty moderní technologie. Mobily no přece nosí dneska už každěj v kapse. Takže pokud se jedná o nějaká skupinová, jakou skupinovou informací, kterej by měl vědět více lidí? Tak máme takhle vytvořenou skupinu na Messengeru, kde prostě tu informaci napíšeme, aby se o ní dozvědělo, dozvěděli všichni nebo co nejmíc, které tohle a mě by se dozvěděli ti, kterých se to týká. Pokud se jedná o nějakou práci jako nebo komunikaci jenom třeba s jednotlivcem, tak já buď za tím člověkem zajdu, pokud je to něco, co je třeba na delší povídání, něco, co bych potřeboval více rozvést. Pokud je to jenom nějaká jako jedna věta, co stačí říct, tak tu účinnou napíšu. Samozřejmě pokud něco hoří, tak volat jo. Když se člověk nedovolá, tak kdy může člověk začít řvát na budovu? To potom taky ostatní uslyší a taky to pomáhá. A takhle nějak komunikujeme s tím, že večer se vždycky potom, co ty děcka mají ten tu večerku, tak se tak sejdeme, pobavíme se o tom, jaký byl ten den, co nás čeká další den a podobně. Jo, rozdělíme si třeba nějaké služby, pokud je třeba a pobavíme se o tom, co si budou hrát další den za hry a tak různě. #00:29:47-26#

V: Díky, Vašku tys měl ještě nějakou otázku?#00:31:29-18#

P: Hele, měli jsme v podstatě jednoho takového člověka, kde jsme v podstatě všichni tři měli jiný názor, kdy za mě to bylo okey tak můžem to vyzkoušet proč ne. Za Tomáše to zas bylo joo, ten by ho vzal a za toho Denise ne ten by ho fakt nevzal. Že jsme se fakt nikdo neshodli, že jsme každý měli na něho jiný pohled. V podstatě to skončilo, že jsme ho teda vzali, ale tím, že nám ten člověk řekl že mu ten turnus nevyhovuje, že tam něco má. Takže s náma nejel. Takže nevím, jakej ten člověk ve skutečnosti byl. Jo prostě bohužel. Nakonec se na to nedostalo, ale my jsme takový ten jeden případ. Jo, když jsme si jako nebyli, když jsme se jako všichni tři jako neshodli. Jo a stalo se to jednou. Teda za celou dobu. Jo, jo, jinak je

to takhle přesně. Ale stejně tím, že ten člověk nám potom řekl, že nakonec mu ten turnus jako nevyhovuje, že tam něco má, tak s náma nejel. Jo, takže nevím, jak ten člověk ve skutečnosti byl. Jo prostě bohužel. Nakonec se na to nedostalo, ale my jsme takový ten jeden případ. Jo, když jsme si jako nebyli, když jsme se jako všichni tři jako neshodli. Jo a stalo se to jednou. Teda za celou dobu. Jo, jo, jinak je to takhle přesně. #00:32:16-27#

V: Já ještě koukám, že jsme tady měli otázku a kterou jsem přeskočila předtím. Jestli máte nějaký důvod, proč se vlastně při tom pohovoru nepoužívají kamery. #00:33:28-19#

P: Nemáme, už jsme to řešili minulej rok a tento rok a chceme to zavést příští rok. Nebyl k tomu žádný důvod. Prostě nás to jako nenapadlo. Jako nějak jsme neměli o to zájem. Já vím, že by to normálně jako mělo být a to ale třeba z mého pohledu. Tak já bych taky nerad měl pohovor s kamerou, tak bych nechtěl do toho nikoho nutit. Ale od příštího roku to budeme mít určitě. Jo, vím, že minulej rok to nebylo. Tento rok jsme tak jako nad tím přemýšleli, řešili jsme to, jestli jo nebo ne, bavili jsme se o tom, ale příští rok to určitě bude. #00:33:34-28#

V: My jsme si právě říkali. Že když mě to nenapadlo ostatním říct a když jsme se o tom bavili, tak jsme si právě říkali, že vlastně nemáte, že vlastně přicházíte o strašně velkou část té komunikace tím, že vlastně nemáte zaplout tu kameru. #00:34:11-20#

P: Jo, tak my jsme tu už jako řešili jsme to tento rok. Jo a nějak jsme to nebyli schopni jako moc dobře dohodnout jestli jako ako jo, budeme to mít s těma kamerama nebo nakonec ne?. A pak vlastně už jako nám ty pohovory skončily, tak jsme vlastně řekli hele, tak to uděláme prostě od příštího roku, joo. Takže už jsme to jako s touhle myšlenkou v podstatě už tento rok jako si zahrávali. Jenom prostě na to nedošlo. #00:34:30-29#

{chybí záznam}

P: Jo, je to jeden z důvodů. Potom teda je to takovej ten člověk, kterej už se nám tak nějak od pohledu jako od pohledu, že ho teda nevidíme od toho, jak se projevuje, jak komunikuje s náma, tak už se nám nezdá, že si říkam jako že něco je špatně. Nevím jako nevím jak jsem to třeba to jak bych to jako popsal jo. Nebo takovej ten člověk, kterej prostě přijde a třeba jí něco co ho zajímá jako peníze a furt třeba něco ohledně penězích a takové a tak jako si pak říkám jako no a jako chceme tam někoho člověka, kterej tam vlastně jde jen kvůli těm penězům a moc ho to jako to ostatní kolem nezajímá, jo a tak podobně. #00:35:35-30#

{Chybí záznam}

P: Jo, jo, přesně. Red flags #00:36:00-31#

V: Hele když si to na kousnul a ptáte se třeba i na motivaci, proč chce ten člověk jet na tábor? #00:36:24-21#

P: Jo, ptáme se jako na motivaci, Proč zrovna k nám? Jo, proč ne ke konkurenci? Jo, třeba když třeba řeknem jako proč jako jsi jel k nám věci to je ohledně peněz ohledně toho že tady někoho už znala kdo tady byl a jako to nebo už o tom slyšela něco? Ptáme se jako na to proč zrovna my? Jako ne, jako motivaci asi úplně ner motivace, ale ptáme se jako proč

zrovna my? Jelikož na trhu táborových je spousta takových táborů, kde berou oddílové vedoucí a podobně, tak si jako vždycky ptáme. #00:36:34-32#

V: Tak jako se ptáš jako proč zrovna 4Camps? Ale ne, proč vlastně vůbec chce jet na tábor? #00:37:15-22#

P: Hele, na to se neptáme, protože většinou to ten člověk tak nějak řekne, jako v tom, když si když mu dáme za úkol, aby se nám nějak popsal, něco nám o sobě řekl, jo, tak už většinou tam nám třeba řekne jo, že už je má blízko k videohrám a teďka začne studovat třeba padák. Jo, takže to už nám tak jako řekne třeba že to je ta jeho motivace, že chce získat nějaké zkušenosti, nebo to tak často aspoň beru. Jo, spíš si jako co se ptáme, tak proč zrovna my? #00:36:21-33#

{Pauza}

V: Co vidíš, že by ti třeba mohlo pomoci, kdyby jsme zpracovali nějaký styl v rámci toho pohovoru. #00:39:26-23#

P: Jako já vim, že třeba běžné je mít na pohovorech psychologa jo? Takže jestli ty by jsi chtěla jako host nebo mít ty pohovory potom na příští rok, tak klidně řekni jo? Určitě uvítáme psychologickou pomoc, ale ne, jako asi nemám nic takhle co bych co bych potřeboval vědět nebo tak. Doufám, že jsem tak nějak srozumitelně zodpověděl na všechny otázky. Až nebude třeba výjimek a že to aspoň něčemu pomůže. #00:39:30-34#

{chybí záznam}

P: Hele, je to dobrý nápad. Pokud by to byla nějaká otázka, která by se třeba měla týkat asi spíš těch táborů, než jako toho člověka osobně, protože věřím, že člověk jako na prvním pohovoru by neřekl nějaké o sobě citlivé informace jen tak jo, takže pokud by to byla nějaká otázka zaměřená na ty tábory, tak prostě co bych hnedka si dokazal toho člověka přiřadit? Aha, takže ty jsi takovy ty takovy, tak by to bylo jako super, To by byla bomba! #00:41:00-35#